



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement
en el trabajo en colaboradores Millenials de empresas comerciales
de Trujillo.”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Flor Katterine Sánchez Ávila

ASESORAS:

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

TRUJILLO – PERÚ

2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN
REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 4 de 5

Yo Flor Katterine Sánchez Ávila, identificado con DNI N° 72706932, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

DNI: 72706932

FECHA: 20 de Agosto del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes

Presidente del jurado

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie

Secretario de mesa del jurado

Mg. Ventura León, José Luis
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por otorgarme una oportunidad en cada día y mantenerme sana y con ganas de cumplir mis metas propuestas, permitiendo por otorgarme la paciencia y el ímpetu necesario para el cumplimiento de uno de mis objetivos personales y académicos, demostrándome en cada momento su infinita bondad y amor

A mis padres, Oswaldo y Tina, por demostrarme su incondicional amor y apoyo en cada momento de mi vida, quienes me han formado en base a valores que han hecho de mí una persona de bien.

A mis hermanas, Cyntia y Carina por ser mis mejores amigas y ejemplo de superación personal y profesional

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a las empresas que aceptaron formar parte de esta investigación en pro de la nueva fuerza laboral en el Perú.

A mis asesores quienes me han acompañado durante la realización del presente estudio, brindándome siempre su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Flor Katterine Sánchez Ávila , identificada con DNI 72706932; a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Setiembre del 2018

Flor Katterine Sánchez Ávila

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, ante ustedes presento la Tesis titulada: “Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo”, con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, a fin de cumplir con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	17
1.3.1 Psicología Positiva:	17
1.3.2 Psicología Ocupacional Positiva:	18
1.3.3 Teoría de demandas y recursos laborales	19
1.3.4 Engagement.....	20
1.3.5 Modelo HERO.....	22
1.3.6 Millenials o Generación “Y”	23
1.3.7 Características de millenials peruanos	24
1.4 Formulación del Problema.....	27
1.5 Justificación del estudio.....	27
1.6 Objetivos	27
1.6.1 General	27
1.6.2 Específicos	27
II. MÉTODO	28

2.1 Diseño de Investigación.....	28
2.2 Variables y Operacionalización de variables	29
2.3 Población y muestra.....	30
2.3.1 Población.....	30
2.3.2 Muestra.....	30
Muestreo.....	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.4.4 Técnica:	32
2.4.5 Instrumento:	32
2.4.6 Validez y confiabilidad	33
2.5 Métodos de análisis de datos.....	33
2.6 Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VIII. REFERENCIAS	48
ANEXOS	54
Anexo 1: Consentimiento informado	53
Anexo 2: Escala de Bienestar y Trabajo (UWES).....	54
Anexo 3: Protocolo del Maslach Burnout Inventory – General Survey (Mbi – Gs)....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Operacionalización de variables</i>	29
Tabla 2: <i>Distribución de la muestra según empresa y género.</i>	30
Tabla 3: <i>Muestreo según edades</i>	31
Tabla 4: <i>Coeficientes de asimetría y curtosis de la en la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo.....</i>	36
Tabla 5: <i>Coeficientes de asimetría y curtosis de la distribución de las puntuaciones en el Inventario de Burnout de Maslach en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo</i>	37
Tabla 6: <i>Índices de bondad de ajuste del modelo de Análisis factorial confirmatorio en la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo.....</i>	38
Tabla 7: <i>Cargas factoriales de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo</i>	39
Tabla 8: <i>Correlación de las puntuaciones obtenidas, en la Escala Engagement y en las dimensiones del Inventario de Burnout en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo</i>	41
Tabla 9: <i>Confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo</i>	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Diagrama Path de la estructura factorial de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo</i>	40
---	----

RESUMEN

Con la finalidad de determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, se realizó un estudio instrumental teniendo como muestra una base de datos de 411 sujetos pertenecientes a seis empresas privadas, de los cuales 194 fueron mujeres y 217 hombres entre 18 y 35 años, se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), los datos fueron recogidos por un muestreo estratificado. La validez de constructo se determinó mediante el Análisis Factorial Confirmatorio evidenciando la similitud entre el modelo estimado y el modelo teórico, puesto que los índices de bondad obtuvieron valores muy próximos a la unidad, haciendo posible la formación de tres factores. Además se evidencian valores de cargas factoriales que oscilan entre .42 y .79. También se evaluó la validez por divergencia entre el UWES y el Inventario de Burnout de Maslach, en que los resultados indicaron un nivel de correlación de baja a mediana (-.20 a -.30) entre ambos instrumentos. En cuanto a la confiabilidad, se determinó mediante Consistencia Interna de Alpha de Omega obteniendo el test global una confiabilidad de .88. Se concluye que el UWES-17 tiene puntuaciones psicométricas apropiadas y que se puede utilizar en estudios sobre el engagement en colaboradores millenials.

Palabras clave: engagement – millenials – organizacional – empresas comerciales

ABSTRACT

With the purpose to determine the psychometric properties of the Utrecht scale of Engagement in the work in collaborators millenials of commercial companies of Trujillo, an instrumental study was carried out having as sample a database of 411 subjects Belonging to six private companies, of which 194 were women and 217 men between 18 and 35 years, the Utrecht scale of Engagement at work was used (UWES-17), the data were collected by a stratified sampling. The construct validity was determined through the Confirmatory Factor Analysis showing the similarity between the estimated model and the theoretical model, since the goodness indices obtained values very close to the unit, making possible the formation of three factors. In addition, values of factorial loads that oscillate between .42 and .79. The validity for divergence between the UWES and the Maslach Burnout Inventory was also evaluated, in which the results indicated a level of correlation from low to medium (-.20 to -.30) between both instruments. In terms of reliability, it was determined by Omega Alpha Internal Consistency, obtaining a global reliability of .88. It is concluded that the UWES-17 has appropriate psychometric scores and that it can be used in studies on engagement in millennial collaborators.

Keys word: engagement – millenials – organizational – commercial companies

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La rama de la psicología organizacional ha ido incorporando desde sus inicios diferentes enfoques y teorías del comportamiento humano y la motivación, uno de los grandes aportes lo ha brindado la psicología positiva la cual a diferencia de las enfoques centrados en nuestras debilidades, estudia aquellas fortalezas que caracterizan a los seres humanos y al contexto en el que se desenvuelven, principalmente explican los procesos que impactan positivamente en las personas y les permiten desarrollar capacidades de adaptación ante circunstancias menos favorables, buscando las causas de lo que se considera saludable y los efectos psicológicos positivos del ambiente (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Esta perspectiva de estudiar dentro de una organización aquellos aspectos positivos que engloben el entusiasmo del colaborador al desarrollar su trabajo origina el constructo psicológico del engagement, cuyo significado representa un estado multidimensional afecto-cognitivo positivo (Bobadilla, Callata y Caro, 2015). Las investigaciones sobre engagement todavía se encuentran en pleno desarrollo sin embargo actualmente se destaca como concepto clave del capital psicológico positivo (Schaufeli y Bakker, 2003).

En un estudio realizado en el 2015, en muchos países de Latinoamérica se encontró que el 50 % de los ejecutivos indican que la falta de compromiso en los colaboradores es una problemática muy importante, de los cuales el 60% señalaron no contar con un programa adecuado para medir el compromiso laboral en sus empresas (Deloitte University Press, 2015).

En las últimas investigaciones desarrolladas en el ámbito organizacional hay un especial interés de las empresas por medir el entusiasmo o compromiso que mantiene su colaborador, como lo explica A. Corvetto (comunicación personal, 26 de julio del 2015), líder de RR.HH en la empresa Unilever, es vital mantener al personal con un buen nivel de engagement, sobretodo en nuestro país, puesto que permite que las compañías comprendan el vínculo que mantiene el empleado en términos de motivación, identificación, sus valores, objetivos y su cultura, políticas y procesos de la empresa. Además, la nueva fuerza laboral, especialmente la generación “Y” o más conocidos como Millenials, quienes según Begazo y Fernández (2015) serán para el 2020, el 70% de la fuerza laboral

peruana, está forzando a que los grandes ejecutivos cambien sus expectativas y gestiones empresariales.

En nuestra ciudad, la generación millenials, representa en su mayoría jóvenes que estudian y trabajan para costear los gastos de los centros de estudios o para seguir preparándose. Esta generación tiene nuevas ideas y formas de concebir el trabajo, empezando desde la inserción al mundo laboral, puesto que usan redes de contacto y les llama la atención empresas que innoven en la gestión del talento humano, lo que les permitirá crecer y desarrollarse, de este grupo también forman parte los jóvenes recién egresados que empiezan su rumbo en el mundo laboral, con edades entre 18 y 30 años, y dadas las condiciones de esta era, se desenvuelven en un mundo virtual, entre el uso de ordenadores, celulares inteligentes e internet (Ruiz, Ruiz y Galindo, 2016) quienes están desarrollando nuevas maneras de trabajar, producir y consumir, y mantienen diferencias con otras generaciones como la de sus padres o abuelos, lo cual abre el paso para nuevas investigaciones que permitan medir y evaluar el engagement en esta población, puesto que algunas investigaciones afirman que en algunas empresas los empleados que son mayores experimentan más engagement (Valdez y Ron, 2011) entonces es importante que a partir de evaluaciones con instrumentos confiables, se desarrollen programas de motivación acordes a lo que buscan los millenials y obligar a las organizaciones a replantear el diseño del trabajo y las capacidades que los empleados requieren para ser exitosos.

Desde esta perspectiva, al indagar sobre el estudio del engagement se encontró tan solo un constructo psicológico que midiera dicha variable; esta prueba denominada Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003), al inicio contaba con 24 ítems, que medían tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Luego de ciertos análisis psicométricos se obtuvo la versión UWES – 17, el cual ha demostrado en países de Europa, Asia y América, su validez y confiabilidad para ser usada según las características de la población. Sin embargo, los hallazgos respecto de la estructura tridimensional del UWES no deberían generalizarse a otros contextos o poblaciones sin que primero exista una evaluación psicométrica que pruebe su viabilidad, además según Juárez (2015) es deber ético de quien usa alguna escala psicosocial, conocer si se cumplen los requisitos de validez y confiabilidad en el contexto en el que se pretende usar.

En nuestro país se han desarrollado validaciones de la escala en docentes de Lima y trabajadores públicos, agroindustriales y manufactureros de Trujillo, los cuales no toman en cuenta las generaciones X, Y o baby boomers, que se ha tornado de importancia por sus diferentes intereses y preferencias dentro del plano laboral, de esta manera no existe hasta ahora un instrumento que mida esta variable en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo. Por esta razón, se tiene el objetivo de identificar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo UWES- 17, puesto que es la única que mide este constructo y es de fácil aplicación, sobretodo el número de ítems es adecuado, puesto que las características de la población millenials lo amerita, se desea observar si la escala es capaz de medir objetivamente la variable e indicadores que engloban la prueba.

Esta investigación permite aportar al campo de la psicometría, pues sirve para futuros estudios sobre las necesidades de los millenials en diferentes empresas, además para en base a los resultados de evaluaciones, generar un plan de mejora del engagement de los jóvenes trabajadores, con programas de acuerdo a sus necesidades en el creciente mercado laboral.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel Internacional:

Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano (2012) realizaron una validación del cuestionario de engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina, con 674 participantes de empresas del sector privado (91%) y público (9%) de diferentes sectores tales como salud, educación, metalúrgicos, seguridad, informática, ingeniería, comercio, alta dirección, ventas, entre otros, seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico accidental, los estudios de AFE y AFC sugieren que resulta plausible tanto un modelo de trifactorial a un modelo de dos factores, puesto que en la consistencia interna dio como resultado valores aceptables comprendidos entre .69 y .90. Se obtuvo cargas superiores a .30 en más de un factor. Los indicadores de ajuste tuvieron resultados de .91 (índice de ajuste comparativo), .89 (índice de bondad de ajuste) y .89 (índice de ajuste no normado) a su vez, se observaron diferencias significativas en las tres dimensiones del Engagement

obteniendo como resultados en Vigor: $t = 1.68$; $p < .05$, dedicación: $t = 2.56$; $p < .05$, y en Absorción: $t = 3.02$; $p < .05$. Respecto a la variable edad se realizó una correlación de Pearson con cada dimensión del Engagement, los resultados obtenidos fueron significativos en todos los casos.

Müller, Pérez y Ramírez (2013), en su estudio titulado Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile, realizaron un estudio donde se encuestó a 165 trabajadores de la salud chilenos, de distintas disciplinas sanitarias y calidad contractual, siendo la mayoría mujeres (70.30%) y profesionales no médicos (27.88%). Se evaluó la estructura factorial y la confiabilidad de la escala UWES-17, a través de un Análisis Factorial Exploratorio, se identificó dos factores: Involucramiento con el trabajo y Entusiasmo por el trabajo, evidenciando confiabilidad suficiente. (.87). En el AFE, exploratorio haciendo uso del método de extracción del Análisis de eje principal se encontró un 79.06% de la varianza total de los 17 ítems de la escala, además presentaron al menos una carga factorial sobre 0.30. Evidenciando que la escala UWES-17, presenta adecuadas propiedades psicométricas para ser utilizadas en trabajadores sanitarios chilenos.

1.2.2. A nivel local:

Salazar (2014) en su investigación titulada Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en Empleados del Servicio Público de la ciudad de Trujillo, utilizó un tipo de muestreo ni probabilístico por conveniencia, dando lugar a una muestra de 404, que pertenecían a dos entidades públicas, 231 hombres y 173 mujeres, de edades entre 18 y 65 años, se aplicó la UWES – 17. Realizó la validez del constructo mediante la correlación Ítem - test obteniendo índices de validez Ítem - total muy bueno en todos los ítems, con valores entre .51 y .83, indicando un adecuado grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que desea medir el UWES en su totalidad, encontrándose una estadística altamente significativa, con un valor de $p < .01$, demostrando la presencia de correlaciones entre los ítems de cada subescala. Finalmente, al realizar el AFC se observó índices de ajuste mayores a $\geq .90$; siendo un valor

satisfactorio. Además, un error cuadrático medio de aproximación de $d < .05$, siendo el valor aceptable. En relación a la confiabilidad de obtuvo puntuaciones de .83 con Alpha de Cronbach.

Prieto (2016) realizó una investigación con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales del distrito de Moche, en una muestra representativa de 351 colaboradores, incluyendo a 193 mujeres y 158 varones, de edades entre los 18 años y 65 años, de nivel Administrativo y Operario. El instrumento aplicado fue la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17). Al realizar los índices de homogeneidad según Ítem-test obtuvieron índices muy bueno en todos los ítems, con valores entre .41 y .65, indicando el buen grado de relación entre lo que el ítem mide y lo que se pretende medir en toda la escala UWES; en el análisis factorial exploratorio realizado a través del método de extracción por componentes principales con rotación oblicua y normalización de Káiser se hallaron cargas factoriales altas para cada factor, determinando así tres factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad y AFC evidenciando la similitud entre el modelo estimado y el modelo teórico, encontrándose evidencia estadística altamente significativa ($p < .01$) existiendo correlación entre los ítems en cada factor, demostrando la estructura trifactorial. Finalmente, la confiabilidad se determinó mediante consistencia interna de Alpha de Cronbach obteniendo puntuaciones por encima del .71.

Cárdenas (2016) en su tesis Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, tuvo una muestra de 317 participantes, incluyendo a 188 varones y 129 mujeres con edades comprendidas entre 18 y 65 años, de grupos ocupacionales de nivel administrativo y operario. Utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17). En el análisis de ítem – test corregido se obtuvo valores comprendidos entre .40 y .71, es decir hay relación entre lo que mide el ítem y lo que se pretende medir en todo el UWES; en el AFE se encontró cargas factoriales altas

para cada factor, determinando tres factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad y en cuanto al AFC obtuvo evidencia estadística altamente significativa ($p < .01$), haciendo posible la formación de tres factores. Obtuvo puntuaciones confiables y consistentes en el Alpha de Cronbach comprendidas entre .70 y .89. Se encontraron diferencias significativas en relación al grupo ocupacional.

Arteaga (2017) desarrolló una investigación que tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht en engagement en el Trabajo en colaboradores de transporte interprovincial de Trujillo, teniendo en cuenta a 712 colaboradores, de entre 18 y 58 años de edad incluyendo operarios y administrativos, mediante un muestreo censal. Utilizando la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), cuyos resultados demuestran que las evidencias de validez basadas en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio, se encontró un $GFI = .972$, $AGFI = .961$, $SRMR = .0665$, un ajuste comparativo de .954 y un $PNFI = .814$ indicando un nivel aceptable. Además, una correlación entre ítems muy buena de .713 a .981. Finalmente, la Confiabilidad fue determinada por el Coeficiente Omega, oscila entre .725 a .762

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Psicología Positiva

Seligman, Steen, Park y Peterson (2005) en sus estudios señalan los aportes del psicoanálisis, el conductismo, el cognitivismo, la psicología humanística y la existencialista como antecedentes para el actual entendimiento de los aspectos positivos de la experiencia humana. Sin embargo, uno de los enfoques más representativos y destacados es sin duda la Psicología Humanista, la cual permitía que el ser humano se evalué como un ser global, capaz de relacionarse con otros con conductas intencionales, dándole un significado personal a sus vivencias y experiencias.

Seligman y Csikszentmihalyi (2000), quienes son considerados padres de la psicología positiva, la definen como una rama de la psicología, enfocada en el conocimiento científico enmarcado en la comprensión de aquellos

procesos que forman parte de las fortalezas y emociones positivas inherentes al ser humano, que han sido dejado de lado durante años por enfoques con planes de tratamiento que se remitían a estudiar los déficits del ser humano. Seligman (2016) identifica 3 elementos dentro de la felicidad: emoción positiva, compromiso y sentido.

La finalidad de la psicología positiva es desde luego, aportar nuevos saberes y formas de entender la composición de la psiquis humana, lo que sirve tanto para la resolución de algunas complicaciones mentales del ser humano, así como para mejorar la calidad de vida y lograr bienestar, basado en una rigurosa metodología científica, alienada a las ciencias de la salud (Vera, 2006).

Así pues, según Carr (2004) además de ayudar a comprender la felicidad y el bienestar subjetivo, esta rama de la psicología trata de predecir con exactitud los efectos de estos estados en el ser humano, complementado a la psicología clínica tradicional.

1.3.2. Psicología Ocupacional Positiva

Según Salanova, Martínez y Llorens (2005), la Psicología ocupacional positiva (POP) basada en la psicología positiva, detalla, evalúa, explica y pronostica el rendimiento óptimo de las empresas, con el objetivo de la mejora y potenciación de la calidad de vida laboral y organizacional. La POP empieza por el descubrimiento de las cualidades de una “buena vida organizacional”. Estas empresas son llamadas organizaciones saludables, las cuales procuran mejorar el desempeño organizacional y la calidad de vida laboral y organizacional en un sentido más amplio, identificando factores que intervienen en la salud psicosocial, el bienestar y la satisfacción de sus empleados.

De esta manera se desarrolló el estudio del capital psicológico positivo, que identifica características personales con los que cuenta un colaborador saludable. Las cuales según Salanova y Schaufeli (2009) son la autoeficacia, la esperanza, el optimismo, además de la resiliencia y el engagement, los cuales aumentan las capacidades cognitivo-conductuales de las personas, así como desarrolla otras actitudes: la flexibilidad, la

creatividad, la apertura hacia la información y el desempeño organizacional.

Finalmente, el capital psicológico positivo tiene efectos beneficiosos tanto para la propia persona como para el trabajo en equipo y la organización en su conjunto, pues según Cuevas (2011) permite utilizar una nueva metodología de trabajo en la gestión y desarrollo de emociones positivas en el ámbito del liderazgo empresarial, con un alto impacto positivo en el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo. Fomenta el desarrollo de recursos intelectuales, físicos, psicológicos y sociales permanentes en el directivo, posibilitando una mayor y mejor capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, caracterizada por un incremento del pensamiento creativo, la capacidad de innovación y resiliencia ante adversidades futuras, además le da la oportunidad a las cabezas de la organización de poder crear y experimentar una mayor satisfacción con su vida laboral y personal y disfrutar de un mayor grado de felicidad auténtica en el desempeño de su misión.

Para la psicología Organizacional Positiva, el capital psicológico positivo se inicia desde las fortalezas personales y capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con la finalidad de obtener un desempeño mejor en las organizaciones actuales. La investigación de Luthans y Youssef (2004) demuestra que se identifican características generales tales como: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, las cuales pertenecen a un capital psicológico positivo, que tiene efectos beneficiosos tanto para la persona, como para el grupo y la organización, puesto que contribuye a su bienestar y desarrollo de habilidades y representa un capital psicosocial compartido entre los miembros de las organizaciones saludables.

1.3.3. Teoría de demandas y recursos laborales

Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001), proponen este modelo considerando que los recursos laborales tienen un rol motivacional y son más beneficiosos si se desea mantener el engagement en condiciones de altas demandas de trabajo. Este modelo plantea la clasificación de dos categorías: recursos laborales y demandas laborales, los primeros se

constituyen como motivacionales, mientras que los segundos son factores estresores. Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos y organizacionales que requieren un esfuerzo sostenido, y conllevan costes fisiológicos y psíquicos. Por su parte, los recursos laborales aluden a los aspectos que están relacionados con los factores psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo, que pueden reducir las exigencias, y costos físicos y psíquicos asociados al trabajo. Estos pueden ser decisivos en la consecución de los objetivos de trabajo, o pueden estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker y Demerouti, 2013).

A pesar de que las demandas y recursos laborales inician procesos independientes, los recursos amortiguan el impacto de las demandas y, por ello, tienen una influencia positiva, mientras que las demandas amplifican el impacto de los recursos laborales en el camino de la motivación.

1.3.4. Engagement

El primer autor que mencionó el concepto de engagement fue Kahn (1990) quien lo teorizó como aquella energía acumulada direccionada al cumplimiento de las metas de la organización, los empleados engaged se encontraban física, cognitiva y emocionalmente conectados con su papel en la empresa.

Años después, el engagement es definido por Maslach y Leiter (1997) en sus estudios en organizaciones, como una vivencia positiva, duradera, emocional, de motivación y realización en cada uno de los empleados.

Schaufeli y Bakker (2003) definen el constructo del engagement como un estado mental positivo del empleado y de satisfacción con relación al trabajo, que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción. Además, representa un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no siempre se encuentra enfocado en alguna situación u objeto en particular.

Rodríguez y Bakker (2013) mencionan una relación entre conceptos como compromiso organizacional afectivo, la continuidad, conducta extra-rol o la satisfacción laboral con el constructo del engagement, sin embargo,

éstos no significan lo mismo, es por eso que se debería usar en mejores instancias el término en inglés.

Según Giraldo y Pico (2012), el engagement al mantener un estado psicológico positivo en el colaborador, genera mejores relaciones entre las personas y la organización, es decir hay un buen clima laboral y autoeficacia profesional, con respecto al trabajo que desarrolla y a las oportunidades que se le brinda en la empresa, de esta manera encontramos un colaborador motivado.

Los empleados considerados engaged trabajan en empresas que implementan prácticas coherentes, planificadas y que se guían de la cultura organizacional, es decir profundas creencias y valores estructurales (Acosta, Salanova y Llorens, 2012).

P. Szeinman (comunicación personal, 03 de agosto 2015), líder de Clima Organizacional de HayGroup señala que el engagement, que quiere decir involucrarse en el trabajo, no se refiere a que el colaborador se quede más tiempo del que debe, sino que mantenga un equilibrio entre su vida y el trabajo, así dará un plus a sus labores buscando llegar a las metas tanto personales como de la organización.

Montoya y Moreno (2012) en sus investigaciones indican que aquellos trabajadores que mantienen altos niveles de engagement, es decir entusiasmo, se encuentran conectados con su trabajo, muestran niveles altos de energía y resistencia mental, asumen su función como un reto y demuestran implicancia en su labor, lo que mejora sus relaciones laborales y el clima organizacional. Cabe recalcar que el concepto de engagement difiere del sobreinvolucramiento, pues este genera desgaste cognitivo, emocional y conductual.

Por otro lado, Cuesta (2016) indica que este constructo de sentido de compromiso significa en el desarrollo personal, la satisfacción de la necesidad de pertenencia a un grupo humano o una organización, puesto que todos mantenemos relaciones sociales, con lo cual este compromiso con el grupo va a permitir que el colaborador, de manera recíproca busque mejorar su propio desempeño y realizar sus funciones en pro de los objetivos de la organización.

1.3.4.1. Dimensiones del Engagement

Según Schaufeli y Bakker (2003), las dimensiones del constructo de engagement son vigor, dedicación y absorción; y Salanova y Schaufeli (2009) las describen de esta manera:

- El vigor se refiere a la voluntad que tiene el colaborador al dedicar esfuerzo al trabajo, un gran nivel de energía y resistencia mental siendo persistente ante la aparición de dificultades en el trayecto.
- La dedicación significa una gran involucración en el trabajo, sentir entusiasmo, orgullo y asumir retos con significados para la empresa, manifiesta implicancia e inspiración al desarrollar las labores.
- La absorción es estar totalmente inmerso en el trabajo, sintiendo que el tiempo pasa rápido y completa felicidad al punto que dejar el trabajo le desagrada, debido a que disfruta de lo que hace.

1.3.5. Modelo HERO

Tiene su base en el modelo de recursos y demandas laborales, Salanova, Llorens, Cifre y Martínez (2012) definen las HERO como “aquellas organizaciones que hacen esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar los procesos y resultados de sus empleados y de la organización”. Estos esfuerzos se relacionan con los recursos y prácticas organizacionales, y con las características del trabajo a tres niveles: (1) nivel de tarea, (2) nivel del ambiente social y (3) nivel organizacional. Se considera 4 ejes en el modelo: el primero, recursos personales, los cuales son liderados por la autoeficacia para percibir el entorno en el que se trabaja, el segundo, demandas/recursos laborales, los cuales se pueden dividir en nivel de tarea, nivel social, nivel organizacional y nivel extra-laboral, tercero las emociones/experiencias y por último las conductas laborales.

El Modelo HERO establece un modelo heurístico y teórico y se basa en investigación científica y práctica sobre el estrés laboral, DRH,

comportamiento organizacional y desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (Llorens, Del Líbano y Salanova, 2009).

Salanova, Martínez y Llorens (2014) definen los recursos personales como aquel capital propio de fortalezas con el que cuentan los integrantes del equipo de trabajo, que a nivel individual o al interactuar con recursos laborales y extra organizacionales, son eficaces para afrontar demandas laborales o extra organizacionales.

De esta manera, aquellos aspectos físicos, psicológicos y sociales son llamados recursos laborales, utilizados en el logro de las metas de la organización, reduciendo las demandas que puedan presentarse y estimulando el crecimiento y desarrollo personal y profesional.

1.3.6. Millenials o Generación “Y”

Los “millenials” o “generación Y” son el grupo etario nacido entre 1980 y 2000 aproximadamente, cuya definición es la de un joven que nació en un mundo virtual, es decir rodeado de computadoras, internet y teléfonos inteligentes (Gardner y Davis, 2014).

La generación Y a diferencia de las otras generaciones, cuentan con una perspectiva esperanzada, tienen una mejor situación económica a la que vivieron sus padres, en el aspecto familiar, ya viven la era en la que las madres se incorporaron al mercado laboral, con apertura al cambio y normas no muy estrictas (Lombardía, Stein y Pin, 2008). Por otro lado, también deben asumir los efectos negativos de los cambios, como el calentamiento global y los rezagos del terrorismo, además de sobrellevar la era virtual y los avances de la tecnología.

Los millenials representan una generación idealista, esta constante búsqueda de felicidad los mantiene en conexión todo el tiempo, trabajan en equipo, orientados al logro, desarrollan la creatividad, y están en constante desarrollo académico (Chirinos, 2009).

En las investigaciones de Simón y Allard (2007), esta generación establece un modelo social diferente al de sus padres, la decisión de casarse y tener hijos esta después de sus metas profesionales, puesto que el mercado laboral y el entorno legislativo dificulta su acceso a mejores puestos.

Asimismo, según Sánchez (2015) la gestión de recursos humanos de empresas debe ser innovadora para responder al cambio que se viene experimentando con las necesidades de la nueva fuerza laboral, teniendo en cuenta los atributos de la generación Y, los cuales buscan una empresa que encaje con sus sueños, que sea lo que dice ser, valore su trabajo, aumentando su autoestima y experiencia, siendo protagonistas de la empresa, con tiempo para disfrutar del entorno exterior, mejorar las relaciones con sus compañeros y con los jefes, posibilidades de desarrollo y adaptación de canales de comunicación. A nivel cultural, son una generación que no le interesan los medios de comunicación, por lo que las noticias llegan a su vida de manera viral en redes sociales

Taylor (2005) afirma que esta generación se ha formado con las influencias de la época posmodernista; puesto que la realidad que crea tiene una perspectiva no solo individual sino es producto de constructos sociales, en las que se valoran las opiniones y preferencias personales por sobre la verdad, la razón o la ciencia, tan estimadas en la modernidad.

Por tanto, en algunas ocasiones esta generación prefiere trabajar desde casa, puesto que no se siente cómoda con los horarios recurrentes de oficina, ante esto busca opciones de Home Office o en su caso son emprendedores que buscan abrir sus propias empresas. Por lo general duran poco tiempo en un empleo gracias a las grandes expectativas que generan hacía el trabajo.

1.3.7. Características de millenials peruanos

Valdiviezo (junio de 2014) en su estudio sobre millenials peruanos, descubrió que los que pertenecen a los sectores económicos C y D no conservan exactamente los mismos patrones que los estudios de los millenials en E.E.U.U., muy probablemente la explicación radica en que nuestras realidades socioeconómicas son distintas a la de ese país, además que el acceso a oportunidades labores varían de acuerdo a factores sociodemográficos, sin embargo quienes si mantienen algunas semejanzas son los millenials peruanos de las clases socio-económicas A y B, en algunas características como la impaciencia, fidelidad a su carrera (vs. la

empresa), movilidad laboral multi-sectorial y multi-categorías, entre otros mencionados en estudios a nivel internacional.

La primera encuesta sobre la generación millennials en nuestro país realizada por IPSOS APOYO, arrojó resultados que apoyan la teoría del autor antes mencionado, puesto que según indica el dinero y la estabilidad laboral sí interesa a la mayoría de millennials peruanos. En ella sólo el 16% de los jóvenes de entre 18 y 34 años reconoció que tener una empresa propia significa desarrollarse plenamente en el ámbito profesional. El 35% de ellos aseguró que prefiere ser un experto en su campo y el 27% que optaría por hacer lo que le gusta o le apasiona. (Semana económica, junio de 2014).

Los resultados señalan que por dinero un millennial se queda en un centro laboral y que el nivel de sueldo es uno de los tres principales factores que le interesa al momento de buscar un trabajo.

Otros datos indican que esta generación desea un trabajo con trascendencia, optan por trabajos más flexibles y pueden cambiar de empresa muy seguido. Resulta que de toda la generación Y peruana equivale al 35% de la población nacional, sólo los más jóvenes– aquellos entre 18 y 25 años y de mayor poder adquisitivo ostentan las características comúnmente asociadas a millennials. Taylor (2005) reconoce que las diferencias mencionadas pueden deberse a la llegada tardía de la tecnología a nuestro país, en comparación con el país norteamericano.

Otra información importante, es en cuanto al consumo, puesto que al igual que generaciones anteriores, también se fijan en los precios y la calidad de un producto o servicio antes de elegirlo. Sin embargo, también les resultan importantes los comentarios que tienen sus pares sobre la marca de su interés.

Para un millennial peruano el desarrollo profesional pleno se relaciona con hacer lo que le apasiona y más que ver con convertirse en un experto en su campo, y en cuanto a los ascensos prefieren hasta trabajar horas extras para conseguirlos rápidamente.

Penagos y Rubio (2015) explican este fenómeno como el crecimiento de las empresas que, al requerir de jefaturas y gerencias, no tienen las personas a las que estaban acostumbradas a contratar en dichos puestos,

entonces en este contexto los jóvenes tienen ventajas en mejores puestos al manejar tecnología y conocimientos técnicos y teóricos actualizados. En nuestra ciudad, los Millenials trujillanos se caracterizan por ser optimistas y empoderados, con muchas ganas de aprender, muy críticos y emprendedores. Destacan en el sector tecnológico sin embargo pueden poner a prueba los procesos tradicionales para alcanzar nuevos desafíos, y demuestran compromiso social y medioambiental, en marketing, arquitectura y derecho (Pinillos, 26 de julio 2017).

1.4. Formulación del Problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación es importante por su relevancia práctica puesto que se necesita de un instrumento que mida la variable en colaboradores millenials de Trujillo, con los resultados de la aplicación de un instrumento válido y confiable, según su estructura y su consistencia interna.

Por otro lado, satisface el criterio de relevancia académica puesto que el marco teórico revisado y actualizado, integrando nuevos modelos de estudio de la variable, de las organizaciones y la población en estudio, puede ser tomado en cuenta como antecedente de futuras investigaciones.

Además, este estudio realizado según los parámetros psicométricos brindará un aporte metodológico a la comunidad académica con la revisión de la Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo demostrando si es un instrumento válido y confiable y si esta mide la variable de engagement en colaboradores millenials de nuestra ciudad.

Finalmente, indirectamente presenta relevancia social, al contribuir con profesionales, organizaciones e interesados en ejecutar planes de mejora para millenials, dotarán a las organizaciones de resultados actualizados y podrán desarrollar una gestión de recursos humanos adecuada a esta generación.

1.6. Objetivos

1.6.1. General

Determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo.

1.6.2. Específicos

- Determinar evidencias de validez basados en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio (AFC) de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores Millenials de empresas comerciales de Trujillo.

- Identificar la evidencia de la validez basada en la relación con otra variable en su modalidad divergencia entre la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo y el Inventario de Burnout de Maslach en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo.
- Estimar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Ato y Vallejo (2007) con respecto al tipo de investigación instrumental señalan que se refiere a los trabajos que están destinados al análisis de las propiedades psicométricas de instrumentos psicológicos, siguiendo los estándares de validación de test desarrollados por la American Educational Research Association (AERA), la American Psychological Association (APA) y el National Council on Measurement in Education (NCME)

Tipo de investigación:

Es tecnológica puesto que se refiere a investigaciones dedicadas al desarrollo de pruebas y baterías y a su adaptación. (León y Montero, 2002)

2.2. Variables y Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala medición
Engagement	“El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli y Baker, 2003, p. 6)	Se asume la definición operacional al resultado de las puntuaciones obtenidas en los ítems de las tres subescalas: Vigor (6 ítems) Dedicación (5 ítems) y Absorción (6 ítems) de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003).	Según Schaufeli, Salanova, González – Romá y Bakker, (2002): - El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. - La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. - La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo, p. 74.	Escala de Intervalo según Orlandoni (2010) representa magnitudes, con la propiedad de igualdad de la distancia entre puntos de escala de la misma amplitud. Aquí puede establecerse orden entre sus valores, hacerse comparaciones de igualdad, y medir la distancia existente entre cada valor de la escala. 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para el presente estudio se tomó como población accesible a 1300 jóvenes que laboran en Cineplex S.A, Despensa Peruana S.A, Popeyes, Bambos, Mercantil Inca S.A. y Jinsei S.A.C, en el año 2018, pertenecientes a la generación millenials, con edades comprendidas entre 18 y 35 años.

Tabla 2

Distribución de la muestra según empresa y género.

Millenials	Empresas	Población		Sexo	Población	
		Fi	%		Fi	%
Empresas comerciales de la ciudad de Trujillo	Cineplex S.A.	300	23.1	Masculino	700	53.8
	Despensa Peruana S.A	200	15.4			
	Popeyes	250	19.2			
	Bambos	150	11.5	Femenino	600	46.2
	Mercantil Inca S.A	250	19.2			
	Jinsei S.A.C	150	11.5			
	Total	1300	100%	Total	1300	100%

2.3.2. Muestra

El tamaño de muestra para el estudio de propiedades Psicométricas, fue obtenido a partir de la población accesible de los referidos 1300 jóvenes, que cumplieron con los criterios de inclusión y de exclusión. La muestra fue calculada usando un nivel de confianza del 95 %, y un error de muestreo del 4%, asumiendo varianza máxima para obtener un tamaño de muestra suficientemente grande, y estuvo constituida por 411 colaboradores millenials de las empresas Cineplex S.A, Despensa Peruana S.A, Popeyes, Bambos, Mercantil Inca S.A. y Jinsei S.A.C, en el año 2018, siendo representativa de la población (Ventura, 2017).

- **Muestreo**

Se utilizó un muestreo Probabilístico de tipo Estratificado, el cual consiste en la división de segmentos de la población, seleccionando una muestra de cada segmento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Para la elaboración del estrato se dividió la cantidad que representa la muestra (411) entre la cantidad que representa la población (1300), lo cual dio como fracción del estrato de .32. Se tendrá en cuenta las edades, separándolos en segmentos de 18 a 20 años, 21 a 25 años, 26 a 30 años y de 31 a 35 años.

Tabla 3

Muestreo según edades

SEGMENTACIÓN	ESTRATO	%
18-20 años	250	60.8
21-25 años	100	37.5
26-30 años	40	15.4
31-35 años	21	4.4
Total	411	100%

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Colaboradores que se encuentren trabajando en Cineplex S.A, Despensa Peruana, Bambos, Popeyes, Jinsei S.A.C y Mercantil Inca S.A en el año 2018.
- Colaboradores de edades entre 18 y 35 años.
- Colaboradores que tienen más de 3 meses trabajando.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que acaban de terminar la secundaria y aún no empiecen estudios universitarios.
- Colaboradores que no se encuentren en el momento de la aplicación.

- Colaboradores que han presentado carta de renuncia en la última semana.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Medición psicológica

Se refiere al conjunto de normas para asignar un número a un rasgo psicológico, de tal manera que represente cantidad de atributos, realizándolo mediante escalas, cuestionarios o test, indicando si la persona tiene mucho o poco de los rasgos. (Ventura, 2018).

2.4.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo, el cual fue creado por Schaufeli y Bakker (2003), cuya procedencia es holandesa.

Asimismo, su primera traducción a la versión española se realizó por Pereira, Fraiz de Camargo, Porto (2009). Y la última traducción al español se realizó por Valdez y Ron (2011).

En cuanto a su aplicación se realiza a nivel organizacional puesto que el objetivo es evaluar el nivel de engagement relacionado al trabajo, se puede administrar de manera individual o colectiva, y la aplicación dura aproximadamente 10 minutos.

Al inicio el UWES estaba compuesto por 24 ítems de los cuales nueve eran de vigor, 8 ítems de dedicación y la mayoría consistía en frases reescritas en positivo del MBI. Luego de realizarse evaluaciones psicométricas se eliminaron 7 ítems, puesto que se demostró que eran inconsistentes, así se obtuvo el Modelo UWES - 17. Posteriormente se han realizado 2 versiones más. (UWES-9, UWES-15)

Al referirnos a la calificación, éste se califica de manera manual y tiene 7 alternativas de respuesta: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastante Veces, Casi Siempre y Siempre, la cual es de Escala tipo Likert.

Las tres versiones del UWES, evalúan el engagement a partir de las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y Absorción, donde en el UWES

17, comprende 6 ítems de la dimensión de Vigor, 5 ítems de Dedicación y 6 ítems de Absorción.

2.4.3. Validez y confiabilidad

La validez del instrumento hace referencia al grado en que el instrumento (la Escala UWES) mide la variable de medición. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Reportar estas medidas garantiza la interpretabilidad de las conclusiones o limitaciones del estudio (Ventura, 2017)

En la prueba original se utilizó el método de grupo múltiples, identificando una correlación interna trifactorial de .87. Se analizó la validez discriminante, mediante la correlación de Pearson, se obtuvo correlación negativa entre los factores del UWES y del MBI, con puntajes desde -.22 a -.75. Mientras que la confiabilidad por consistencia interna del instrumento original en relación a la escala total del UWES – 17 se demostró que es adecuada ya que haciendo uso del Alfa de Cronbach presenta .93 (Total) y .94 (Media).

En cuanto a la adaptación de Cárdenas (2016) obtuvo puntuaciones confiables y consistentes en el Alpha de Cronbach comprendidas entre .70 y .89. En cuanto a la validez de constructo, se realizó un AFE alcanzando valor alto de .87 en la prueba KMO y en el AFC en el TLI obtuvo un .849 percibiendo un buen ajuste, el RMR logró .058. Se analizó la correlación ítem-sub test corregido, apreciando que los índices de homogeneidad de los ítems en las dimensiones oscilan entre el índice de .30 y .70.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos cuantitativos según los objetivos planteados se utilizaron los siguientes métodos estadísticos:

En el análisis factorial confirmatorio (AFC) se calcularon índices para establecer la bondad de ajuste del modelo tridimensional, tales como índices absolutos: CMIN/gl, y RMSEA, e índices comparativos como el GFI, AGFI y las cargas factoriales; El cociente de la chi-cuadrado entre sus grados de libertad ($CMIN/gl < 4$), a menor índice mejor ajuste (Brooke, Russell & Price, 1988); Raíz cuadrada media residual ($RMSEA \leq .08$), Índice de bondad de ajuste ($GFI \geq .90$), Índice ajustado de bondad de ajuste ($AGFI \geq .90$), Índice de parsimonia (PRATIO), e Índice de Parsimonioso ajustado (PNFI), (Meda, Moreno,

Rodríguez, Morante y Ortiz, 2008). Previamente se usó la prueba de normalidad a partir de la contrastación de las hipótesis nulas individuales, de que los parámetros poblacionales de asimetría y curtosis son nulos, dado que la distribución individual de estos estadísticos de contraste, se aproximan a una normal estandarizada, se efectúa un contraste de normalidad a partir del estadístico k^2 construido como la suma de los estadísticos individuales elevados al cuadrado, rechazando la normalidad para un nivel de significancia del 5%, si este estadístico toma un valor superior a 5.99, por presentar distribución chi-cuadrado con dos grados de libertad (González, Abad, & Levy, 2006).

Luego, para verificar la validez por divergencia entre la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo y el Inventario de Burnout de Maslach se utilizó el método de correlación de Spearman, estableciendo que la prueba tendría un desempeño psicométrico aceptable si presenta una correlación mayor de .60 en el caso de la validez divergencia (Luján y Cardona, 2015).

Finalmente, para la confiabilidad por consistencia interna se usó el Coeficiente Omega, que es calculado a partir de las cargas factoriales, este coeficiente no exige el principio de la tau-equivalencia y no depende del número de ítems (Ventura y Caycho, 2017). En la estimación de los Intervalos de Confianza para el coeficiente de confiabilidad omega (ω), se aplicó el método Bootstraps, usando el lenguaje de programación R, cargando la librería MBESS mediante el código respectivo; activando luego la función correspondiente sobre confiabilidad, esperando el tiempo necesario de acuerdo al número de iteraciones solicitadas (Ventura, 2017).

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló cumpliendo los artículos 79°, 80°, 83°, 84° y 87° del Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú (s.f) correspondientes al título XI de Actividades de investigación, en el que se describe que el investigador está obligado de buscar un consejo ético y de velar por los derechos de los individuos que participan de su estudio, el cual asume las responsabilidades de las condiciones de su investigación. Además, se respetó la libertad de los participantes para elegir ser parte o no del estudio, estableciendo acuerdos entre el investigador y el participante, sobretodo se indicó que la

información o respuestas eran confidenciales, explicadas en el consentimiento informado. (Anexo 1)

La American Psychological Association (2017) menciona que los psicólogos que desarrollan pruebas y otras técnicas de evaluación utilizan procedimientos psicométricos adecuados y conocimiento científico o profesional actual para el diseño, la estandarización, la validación, la reducción o la eliminación de sesgos, y las recomendaciones para el uso.

III. RESULTADOS

3.1. Asimetría y curtosis

En la tabla 4, se muestran los coeficientes de asimetría y curtosis en los ítems que constituyen la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, observando que la distribución cada uno de los diecisiete ítems, no es simétrica ($Z > 1.96$); y la distribución de once de los ítems presentan un coeficiente de curtosis que difiere del elevamiento de la distribución normal ($Z > 1.96$). Asimismo, se evidencia que la distribución de los diecisiete ítems no presenta distribución normal ($K^2 > 5.99$). En la tabla se observa también que las distribuciones a nivel general en la escala y en las tres dimensiones; Vigor, Dedicación y Absorción no presentan distribución normal.

Tabla 4

Coeficientes de asimetría y curtosis de la en la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo

Ítem	A_s	Z_{A_s}	C_s	Z_{C_s}	K^2
Ítem 01	-.83	-6.87	0.34	1.4	49.2
Ítem 02	-.67	-5.59	-.12	-.5	31.5
Ítem 03	-.96	-7.99	0.62	2.6 ^a	70.6
Ítem 04	-.67	-5.56	-.23	-.9	31.7
Ítem 05	-1.00	-8.27	0.60	2.5 ^a	74.6
Ítem 06	-1.58	-13.10	2.76	11.5 ^a	303.9
Ítem 07	-1.00	-8.29	0.83	3.5 ^a	81.0
Ítem 08	-.58	-4.84	0.02	0.1	23.4
Ítem 09	-.86	-7.11	0.81	3.4 ^a	62.1
Ítem 10	-.99	-8.19	0.48	2.0 ^a	71.1
Ítem 11	-.75	-6.20	1.57	6.5 ^a	80.7
Ítem 12	-.48	-3.98	-.76	-3.2	26.1
Ítem 13	-1.36	-11.30	0.77	3.2 ^a	137.9
Ítem 14	-.64	-5.32	0.10	0.4	28.5
Ítem 15	-.48	-3.97	-.94	-3.9 ^a	31.0
Ítem 16	-.39	-3.22	-.59	-2.5 ^a	16.6
Ítem 17	-1.49	-12.42	2.69	11.2 ^a	279.7
Engagement	-.50	-4.14	-.51	-2.1	21.5
Vigor	-.34	-2.78	-.82	-3.4	19.3
Dedicación	-.84	-6.95	0.42	1.7	51.2
Absorción	-.40	-3.30	-.40	-1.6	13.5

Nota:

A_s : Coeficiente de asimetría; Z_{A_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a A_s

C_s : Coeficiente de curtosis; Z_{C_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a C_s

K^2 : Estadístico para contraste conjunto de asimetría y curtosis

En la tabla 5, se muestran los coeficientes de asimetría y curtosis de las puntuaciones en el en el Inventario de Burnout de Maslach en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, observando que la distribución es simétrica ($Z < 1.96$); en tanto presenta un coeficiente de curtosis o elevamiento que difiere de la distribución normal ($Z > 1.96$). Finalmente, se observa que la distribución de las puntuaciones en el mencionado cuestionario no presenta distribución normal ($K^2 > 5.99$).

Tabla 5

Coefficientes de asimetría y curtosis de la distribución de las puntuaciones en el Inventario de Burnout de Maslach en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo

A_s	Z_{A_s}	C_s	Z_{C_s}	K^2
.08	.70	-1.22	-5.06	26.1

Nota:

A_s : Coeficiente de asimetría; Z_{A_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a A_s

C_s : Coeficiente de curtosis; Z_{C_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a C_s

K^2 : Estadístico para contraste conjunto de asimetría y curtosis

3.2. Validez basada en la estructura interna

En la tabla 6, se visualizan los resultados del análisis factorial confirmatorio para contrastar el modelo teórico tridimensional propuesto por el autor, sobre la estructura la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, evidenciando que los índices de ajuste absoluto: CMIN/gl, igual a ,3.77 registra un valor menor a 4, establecido como indicador de buen ajuste; el error cuadrático medio de aproximación igual a .09, mayor a .08, CFI igual a .79, según el indicador no tendría un buen ajuste en la población; índice de bondad de ajuste GFI igual a .96, e índice de bondad de ajuste ajustado AGFI igual a .95, ambos mayores a .90; índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de .85, y el ajustado de .81, con valores muy próximos a la unidad; indicando los valores de los índices un buen ajuste del modelo.

Tabla 6

Índices de bondad de ajuste del modelo de Análisis factorial confirmatorio en la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo

Índices de ajuste del modelo	Valor
Índices de ajuste globales o absolutos	
CMIN/gl	3.77
RMSEA	.09
Índices de ajuste comparativos	
GFI	.96
AGFI	.91
CFI	.79
Índices de ajuste de parsimonia	
PRATIO	.85
PNFI	.81

Nota

RMSEA : Error cuadrático medio de aproximación

GFI : Índice de bondad de ajuste

AGFI : Índice ajustado de bondad de ajuste

PRATIO : Índice de parsimonia

PNFI : Índice de Parsimonioso ajustado

Los resultados que se exponen en la Tabla 7, corresponden a las cargas factoriales, que reporta el análisis factorial confirmatorio, de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement, según análisis factorial confirmatorio, en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, donde se evidencia que los valores oscilan entre .42 y .79; presentando todos los ítems cargas factoriales con valores superiores a .40.

Tabla 7

Cargas factoriales de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo

Ítem	Vigor	Absorción	Dedicación
ítem1	.79		
ítem4	.75		
ítem8	.60		
ítem12	.46		
ítem15	.77		
ítem17	.59		
ítem3		.48	
ítem6		.47	
ítem9		.56	
ítem11		.53	
ítem14		.42	
ítem16		.42	
ítem13			.57
ítem10			.74
ítem7			.69
ítem5			.78
ítem2			.67

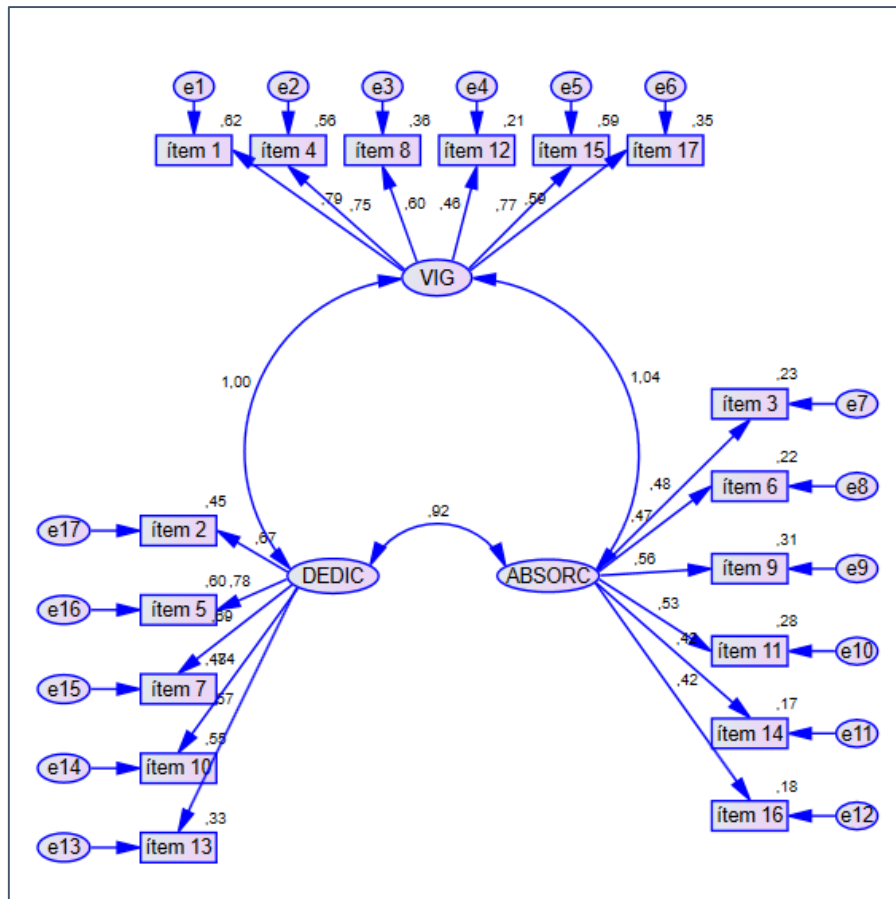


Figura 1

Diagrama Path de la estructura factorial de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo

3.3. Validez divergente

En la tabla 8, se visualiza el coeficiente de correlación entre las puntuaciones obtenidas en el Inventario de Burnout de Maslach y en la Escala engagement en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, identificando que existe una correlación inversa con tamaño de efecto medido con el coeficiente de determinación (r^2), de magnitud mediana, entre las puntuaciones obtenidas, en la dimensión Agotamiento emocional del inventario de Burnout, con la dimensión Dedicación del Engagement ($r^2=.10$); y de magnitud pequeña con la dimensiones: Vigor ($r^2=.07$) y absorción ($r^2=.07$). Asimismo, se evidencia una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud pequeña entre la dimensión cinismo con las dimensiones del inventario de Burnout: Vigor ($r^2=.08$), Dedicación ($r^2=.09$) y Absorción ($r^2=.05$) del engagement laboral; De igual forma se identificó correlación de magnitud pequeña de la dimensión realización personal con las dimensiones: Vigor ($r^2=.08$), Dedicación ($r^2=.08$) y Absorción ($r^2=.04$) del engagement laboral; identificando por tanto una tendencia a presentar divergencia en ambos instrumentos.

Tabla 8

Correlación de las puntuaciones obtenidas, en la Escala Engagement y en las dimensiones del Inventario de Burnout en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo

	Engagement	Vigor	Dedicación	Absorción
Agotamiento emocional	-.29**	-.27**	-.31**	-.26**
Cinismo	-.27**	-.28**	-.30**	-.22**
Baja realización personal	-.30**	-.29**	-.28**	-.19**

3.4. Confiabilidad por consistencia interna

En la tabla 9, se presentan los resultados de la confiabilidad por consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo, calculada mediante el coeficiente omega, donde se observa que en el caso del test global y en la dimensión vigor, registraron índices de confiabilidad de .88 y .83 respectivamente que corresponde a un nivel de confiabilidad muy buena; la dimensión dedicación (.77), mostró una confiabilidad respetable y la dimensión absorción (.64) una confiabilidad calificada como aceptable.

Tabla 9

Confiabilidad de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo

	ω	N	IC 95%	
			LI	LS
Engagement	.88	17	.87	.89
Vigor	.83	6	.82	.84
Absorción	.64	6	.62	.66
Dedicación	.77	5	.76	.78

Nota:

ω : Coeficiente de confiabilidad omega

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES) en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo. La versión de Escala UWES que se utilizó en este estudio, está conformada por 17 ítems; 6 ítems de la dimensión de Vigor (Vi), 5 ítems pertenecientes a la dimensión de Dedicación (De) y 6 ítems de la dimensión de Absorción (Ab), aplicada en una muestra de 411 colaboradores de empresas comerciales de Trujillo, incluyendo a 194 mujeres y 217 hombres, de edades que oscilaban entre los 18 años y 35 años. La población se refiere a la generación millenials formada por el grupo etario nacido entre 1980 y 2000 aproximadamente, que se desarrolla en un mundo virtual, caracterizado por sus ideas de cambios, desarrollo y son arriesgados en el campo laboral (Gardner y Davis, 2014). Mientras que el engagement es definido según Schaufeli y Bakker (2003) como un estado mental caracterizado por sensación de satisfacción relacionado con el trabajo que realiza el colaborador, y consta de 3 dimensiones Vigor, Dedicación y Absorción.

Al evaluar los coeficientes de asimetría para identificar y describir la manera en como los datos tienden a reunirse de acuerdo con la frecuencia con que se hallen dentro de la distribución, es decir se midió cuán puntiaguda es la distribución del UWES (Suárez y Tapia, 2012), en los ítems que constituyen la Escala Utrecht de Engagement aplicada en la población se observó que la distribución de cada uno de los diecisiete ítems, no es simétrica y no presentan distribución normal.

Para la validez de constructo, que demuestra el grado en que la escala UWES cumple con las hipótesis que cabría esperar para un instrumento de medida, es decir si la definición operacional de una variable refleja realmente el significado teórico verdadero de un concepto (Peña, 2002). El primer objetivo planteado fue determinar evidencias de validez basados en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio (AFC) el cual establece como suposición previa el número de factores, los factores que están relacionados entre sí o son independientes (Morales, 2011), en los resultados estadísticos se evidencia que los índices de ajuste absoluto: CMIN/gl, igual a 3.77 registra un valor menor a 4; el RMSEA igual a .09, según este indicado el ajuste del modelo no sería bueno en la población; GFI igual a .96 y AGFI igual a .91, ambos mayores a .90; índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de .85, y el

ajustado de .81, con valores muy próximos a la unidad; indicando los valores de los índices un buen ajuste del modelo. Las cargas factoriales oscilan entre .46 y .79 en la dimensión Vigor, de .42 a .56 en la dimensión Absorción y para la dimensión Dedicación de .57 a .78. Estos resultados mantienen relación con la investigación de Salazar (2014) realizada en una población trujillana donde se obtuvo índices de ajuste mayores a .90; siendo un valor satisfactorio, los resultados de las cargas factoriales similares con los obtenidos por Arteaga (2017) con valores de .50 a .65 para la dimensión Vigor, de .51 a .68 para la dimensión Dedicación, y de .54 a .61 para la dimensión Absorción, al igual que en la investigación de Cárdenas (2016) y Prieto (2016) en una población del distrito de Moche, se hallaron cargas factoriales con valores entre .41 y .65. Con estos resultados se concluye que existe evidencia de un buen ajuste entre el modelo supuesto y el modelo teórico (Aldas, 2008), confirmándose la validez del constructo propuesto de la Escala UWES. Por consiguiente, se comprobó la estructura de tres factores -Vigor, Dedicación y Absorción- los cuales coinciden con el análisis factorial confirmatorio de Holanda, España y Portugal obtenidos por Schaufeli y Bakker (2003), autores originales de la prueba.

El segundo objetivo planteado fue identificar la evidencia de validez basada en la relación con otra variable en su modalidad divergencia entre la Escala UWES y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Lo que permitió examinar la correlación entre las tres dimensiones del Burnout – agotamiento emocional, cinismo, realización profesional – y el Engagement en el trabajo. La validez por divergencia prueba que los constructos que no deberían tener ninguna relación de hecho, no la tienen (Martínez, 2006), en este caso es de esperarse que estas dos variables se correlacionen negativamente, especialmente en las categorías de vigor y agotamiento emocional y la dedicación frente al cinismo como lo muestran resultados anteriores (Schaufeli y Van Dierendonck, 2000). En el presente estudio se identificó que existe una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud mediana, entre las puntuaciones obtenidas, en la dimensión agotamiento emocional del MBI, con la dimensión dedicación del Engagement (-.31). Asimismo, se evidenció una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud pequeña entre las dimensiones del MBI con las dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción del engagement laboral con valores que oscilaban entre -.27 y -.30; identificando por tanto una tendencia a presentar divergencia en ambos instrumentos, sin embargo en la investigación del

manual del UWES en 15 estudios realizados con la Escala Utrecht de Burnout (UBOS) Schaufeli y Van Dierendonck, 2000) – la versión holandesa del Maslach Burnout Inventory se obtuvieron resultados entre $-.40$ y $-.70$, es decir se encontró que las correlaciones entre las escalas de Burnout y Engagement fueron negativas mientras que la dimensión Vigor y Agotamiento estuvieron débilmente relacionados en el sentido negativo. Sin embargo, la correlación entre Dedicación y Cinismo fue más fuerte, esta variación en los resultados puede que se deba a que en el estudio holandés se utilizó una muestra de 6 726 personas de diferentes grupos ocupacionales a diferencia del presente estudio.

Para estimar la confiabilidad por consistencia interna del UWES, la cual es definida como el grado en el que un instrumento produce resultados permanentes y congruentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), se utilizó el método de consistencia interna mediante el coeficiente de Omega el cual está recomendado para investigaciones de corte psicométrico puesto que trabaja con las cargas factoriales, que hace más estable los cálculos y refleja el verdadero nivel de fiabilidad (Ventura y Caycho, 2017). Se observa que en el caso del test global y en la dimensión Vigor, registraron índices de confiabilidad de $.88$ y $.83$ respectivamente que corresponde a un nivel de confiabilidad muy buena; la dimensión Dedicación ($.77$), mostró una confiabilidad respetable y la dimensión Absorción ($.64$) una confiabilidad calificada como aceptable, los resultados hallados guardan relación con la investigación de Arteaga (2017), que obtuvo índices de consistencia interna utilizando el coeficiente Omega, de $.73$ a $.76$ en sus dimensiones. Teniendo en cuenta que García (2006) propone que una confiabilidad mínima aceptable para propósitos de investigación es de $.50$, los resultados obtenidos en el presente estudio pueden reproducirse en muestras con características similares, en este caso millenials, es decir la escala UWES puede representar significativa y efectivamente las opiniones de esta población en base al engagement en su trabajo

Finalmente, se denota que las evidencias de validez y confiabilidad obtenidas distinguen que el instrumento muestra un grado pertinente en ambas atribuciones para su utilización en posteriores investigaciones, es decir se puede contar con este instrumento para ser usado por diferentes organizaciones con colaboradores de esta generación lo cual servirá como una herramienta importante para los estudios y planes de mejora sobre esta temática.

V. CONCLUSIONES

- Las propiedades psicométricas de la Escala de Engagement en el Trabajo obtenidas en la presente investigación, permiten confirmar que es un instrumento válido y confiable, para colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo.
- Los resultados obtenidos de Validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio indican que algunos de los índices de ajuste son considerados aceptables dentro de los rangos establecidos.
- Los resultados del análisis de la validez por divergencia entre la Escala UWES y el MBI se identificó que existe una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud mediana y pequeña entre las dimensiones de ambos instrumentos.
- Los resultados de la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente omega se ubican en un nivel de aceptable a muy buena.

VI. RECOMENDACIONES

- Corroborar la validez convergente mediante la correlación de puntajes con otros instrumentos que también midan engagement o compromiso organizacional.
- Utilizar un mayor número de población para la aplicación de la escala UWES a nivel regional.
- Utilizar la escala UWES para realizar nuevas investigaciones de tipos descriptivos, comparativos y correlacionales, tomando en cuenta solo el puntaje total de la prueba.
- Realizar la adaptación lingüística de la dimensión absorción o someterla a juicio de expertos.
- La escala UWES se puede aplicar de manera colectiva con el fin de realizar planes de acción enfocadas a la población millenials en las empresas de Trujillo.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, S. y Llorens, S. (2012). Cómo las prácticas organizacionales predicen el trabajo en equipo: El papel del Fideicomiso Organizacional. *Ciencia & Trabajo 1* (1), 7-15.
- American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. American Psychological Association.
- Aldas, J. (2008). *Análisis factorial confirmatorio: apuntes y ejercicios*. Valencia. Universidad de Valencia.
- Aragón, L. (2004). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala* 7(4), 23 – 43. Recuperado de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
- Arteaga, L. (2017). *Propiedades psicométricas de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de Transporte interprovincial de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ato, M. y Vallejo, G. (2007). *Diseños experimentales en psicología*. Madrid: Pirámide, pp. (p.1042).
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 29(3),107-115. Colegio oficial de psicólogos, Madrid.
- Begazo, J. y Fernández, W. (2015). Los millenials peruanos: características y proyecciones de vida. *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*. 18 (2), 36. Lima, Perú.
- Bobadilla, L., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Lima, Perú.
- Brooke, P., Russell, D. & Price, J. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras*

- del Distrito de Moche*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Carr, A. (2004). *Positive Psychology*. BrunnerRoutledge, Hove, R.U.
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores, su impacto en lo laboral. *Observatorio laboral revista venezolana* (2), 4, 133 – 155. Universidad de Carabobo.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (s.f). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. Ed. Del CDN del Colegio de Psicólogos del Perú.
- Corvetto, A. (26 de julio del 2015). *Unilever: El 70% de nuestros colaboradores forman parte de la generación "Y"*. Gestión. Lima, Perú. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Cuesta, A. (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2), 287-300. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.cghe>
- Cuevas, F. (2011). *Evaluación del engagement en empleados de una empresa comercial*. (Tesis de maestría). Universidad de Nuevo León, Monterrey.
- Deloitte University Press. (2015). *Liderando en el nuevo mundo del trabajo. Tendencias globales en el capital humano*. Deloitte Development LLC.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, B. (2001). The Job Demands - Resources model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 499-512.
- García, C. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología*. México: Trillas.
- Gardner, H., y Davis, K. (2014). *La generación app: cómo los jóvenes gestionan su identidad, su privacidad y su imaginación en el mundo digital*. Barcelona: Paidós.
- Giraldo, V. y Pico, M. (2012). *Engagement: vínculo emocional del empleado con la organización*. Universidad de la Sabana. Bogotá, Colombia.
- González, N., Abad, J. y Levy, J. (2006). Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas. *Netbiblo. La Coruña* (31-57)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación científica*. (5ta edición). México: McGraw-Hill Interamericana.

- Juárez, A. (2015). Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos. México, D. F.: Plaza y Valdés.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692 – 724.
- León, O. y Montero, I. (2002). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. Madrid: McGraw-Hill. (p.507).
- Lombardía, P., Stein, G. y Pin, J. (2008). *Políticas para dirigir los nuevos profesionales, motivaciones y valores de la generación Y*. IESE Business School. Universidad de Navarra.
- Llorens, S., del Líbano, M., y Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional. *Psicología de la Salud Ocupacional I*(1), 63–93.
- Luján, J. y Cardona, J. (2015). Construcción y evaluación de una escala de conocimientos, actitudes y prácticas sobre VIH/SIDA en adolescentes universitarios de Medellín (Colombia). *Salud Uninorte*, 31 (2), 201-213. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v31n2/v31n2a02.pdf>
- Luthans, F. & Youssef, C. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (1), 143-160.
- Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 1 – 18.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about Burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey Bass.
- Meda, M., Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, E. y Ortiz, G. (2008). Análisis Factorial Confirmatorio del MBI-HSS en una Muestra de Psicólogos Mexicanos. *Psicología y Salud*, 18(1), 107– 116
- Montoya, P. y Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227.
- Morales, P. (2011). *El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de test, escalas y cuestionarios*. Universidad Pontificia Comillas, Madrid: Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Recuperado de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>

- Müller, R., Pérez, C. y Ramírez, L. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la utrecht work engagement scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit* 19(2). 163-171. Lima, Perú. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=32b6a07b-7fd6-4343-b90d-9d629b45c967%40sessionmgr102>
- Orlandoni, G; (2010). Escalas de medición en Estadística. *Telos*, 12(1) 243-247. Recuperado de <http://insp.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569009>
- Penagos, T. y Rubio, E. (2015). *Millenials y Millennials peruanos*. Editorial Ronald, Lima.
- Peña, D. (2002). *Análisis de datos multivariantes*. Madrid: McGraw-Hill.
- Pereira, A., Fraiz de Camargo, D., Porto, P. (2009). *Utrecht work engagement scale: Manual en español*. Recuperado de <http://schaufeli.com/downloads/tests/Test%20manual%20UWES%20Espa%C3%B1ol.pdf>
- Pinillos, R. (26 de julio de 2017). *Tres sectores en los que destacan los millenials en Trujillo*. News Trujillo.
- Prieto, L. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales en el Distrito de Moche*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/210/prieto_zl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A. y Bakker, A. (2013). *El engagement en el trabajo*. Salud laboral, riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide.
- Ruiz, S., Ruiz, F. y Galindo, F. (2016). Los millennials universitarios y su interacción con el social mobile. *Fonseca, Journal of Communication*, 12 (1), 97-116. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14201/fjc20161297116>
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). *Psicología de la Salud Ocupacional Positiva*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I.M. (2012). We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37(1), 785-822.

- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salazar, M. (2014). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en Empleados del Servicio Público*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Sánchez, A. (2015). Los millenials y lo que deben hacer las empresas para adaptarse a ellos. *Capital Humano* (301). 74 – 78. España.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrecht.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, p. 74.
- Seligman, M. (2016). Florecer: *La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Editoreal Océno, España.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *Magazine American Psychologist*, 55(1), 5 – 14.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(1), 410-421
- Semana económica (Junio de 2014). *Generación Y en el Perú: ¿Es realmente una generación emprendedora?* Semana Económica. Recuperado de <http://semana economica.com/article/management/negocios/139163-generacion-y-en-el-peru-es-realmente-emprendedora/>
- Simón, C. y Allard, G. (2007). *Generación “Y” y mercado laboral: Modelo de gestión de Recursos Humanos para los jóvenes profesionales*. Instituto de Empresa Business School. España.
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2). 147-154. Lima, Perú.
- Suárez, M. y Tapia, F. (2012). *Interaprendizaje de estadística básica*. Universidad Técnica del Norte.

- Szeinman, P. (comunicación personal, 3 de agosto 2015), en El portal del capital humano. *Más allá del compromiso del colaborador*. MD Group. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/informes/engagement-mas-alla-del-compromiso-del-colaborador/>
- Taylor, M. (2005). Generation NeXt: Today's postmodern student-meeting, teaching, and serving. *Becoming a Learning Focused Organization: The Learning Environment*, 2 (4) 99 – 107. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.4275&rep=rep1&type=pdf>
- Valdez, H. y Ron, C. (2011). *UWES Manual – Español*. Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco. México. Recuperado de http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Valdiviezo, C. (junio 2014). *Generación Y peruana*. Semana económica. Recuperado de <http://semanaeconomica.com/article/empresa/gerencia/139235-generacion-y-peruana-los-mayores-se-comportan-como-x-solo-los-jovenes-y-adinerados-como-y/>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura, J. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30 (1), 77-78
- Ventura, J. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956.
- Ventura, J. (2018). ¿Medir o evaluar?: una diferencia necesaria. *Educación Médica*. Recuperado de: doi: 10.1016/j.edumed.2017.10.027
- Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y Juventud* (15), 1. Manizales, Colombia
- Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77827102>

ANEXOS

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha es facilitar a los participantes una explicación precisa de la naturaleza del estudio que se llevará acabo y de su rol en la misma.

La presente investigación es conducida por: **Flor Katterine Sánchez Ávila**, de la carrera profesional de psicología, de la Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo, cuyo objetivo general es determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores millenials de empresas comerciales de Trujillo.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Por lo que sus respuestas son anónimas.

Al firmar este documento, usted acepta su participación voluntaria en la investigación, de la cual se le informó el objetivo y la confidencialidad de sus respuestas, además se compromete a responder con total veracidad a los enunciados planteados.

Para responder ambos cuestionarios de 17 ítems cada uno, usted tendrá un aproximado de 20 min. Si tiene alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento

Desde ya le agradecemos su participación.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 2

ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)

Adaptado por Cárdenas (2016)

Edad: _____ años **Sexo:** M () F () **Grado de Instrucción:** _____

Estado Civil: _____ **Hijos:** _____

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días.

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5)*
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

Anexo 3

PROTOCOLO DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL

SURVEY (MBI – GS)

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

Con qué frecuencia 0-6:

1. _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. _____ Me tensa trabajar todo el día.
5. _____ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____ Me siento cansado por mi trabajo.
7. _____ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.
8. _____ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.
9. _____ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.
10. _____ Considero que soy bueno en el trabajo que realizo
11. _____ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.
12. _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. _____ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.
14. _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. _____ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

EX: _____ cat: _____ CY: _____ cat: _____ PE: _____ cat: _____